

Automatización, trabajo y protección: acerca del despido tecnológico en Chile

*Álvaro Domínguez Montoya**

RESUMEN

En la presente investigación se propone un estudio sistemático y crítico de la automatización como justificación del término del contrato de trabajo y sus efectos, enfocándose en su encuadre normativo, desarrollo dogmático y respuesta jurisprudencial a propósito de su legalidad y alcances jurídicos en el ordenamiento jurídico chileno.

Automatización; Despido; Necesidades de la Empresa

Automation, work, and protection: On technological dismissal in Chile

ABSTRACT

This research proposes a systematic and critical study of automation as a justification for the termination of the employment contract and its effects, focusing on its regulatory framework, dogmatic development and jurisprudential response regarding its legality and legal scope in the Chilean legal system.

Automation; Dismissal; Company Needs

* Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción, Chile. Máster y Doctor en Derecho, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Profesor asociado del Departamento de Derecho Laboral, Universidad de Concepción, Chile. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9059-6730>. Correo electrónico: adominguez@udec.cl.

El presente artículo es resultado del proyecto de investigación VRID N°2023000801INI de la Universidad de Concepción, denominado “Despido y nuevas tecnologías: problemáticas y soluciones en el ordenamiento jurídico chileno”.

Artículo recibido el 5.9.2024 y aceptado para su publicación el 25.6.2025.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se centra en el estudio de la automatización y cambios tecnológicos como justificación de la extinción del contrato de trabajo y sus efectos jurídicos en el ordenamiento jurídico chileno.

En este contexto, su objetivo es generar un estudio que permita identificar los problemas que presenta nuestra legislación, doctrina y jurisprudencia respecto de la causa tecnológica en el encuadre del despido por necesidades de la empresa, con miras en buscar soluciones desde una perspectiva que otorgue centralidad al trabajo en nuestro modelo jurídico.

En cuanto a sus objetivos específicos buscamos determinar los alcances de la automatización en relación con la causal de despido por medio del análisis de sus rasgos fundamentales; efectuar un análisis de sus aspectos sustantivos de manera unitaria y coherente con los fines del Derecho del Trabajo; y críticamente servir de fundamento para cuestionar su desarrollo en nuestro ordenamiento jurídico.

La metodología utilizada consiste en un estudio sistemático y analítico de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales.

El perfil adoptado será el de una investigación “sistematizadora”, de *lege data* y *lege ferenda*¹, analizando los aspectos generales, características y fundamentos de la automatización y su impacto jurídico para el Derecho del Trabajo, estudiando la relación entre la irrupción de nuevas tecnologías y los estándares de protección del despido.

Respecto de la jurisprudencia utilizada, se analizaron y sistematizaron sentencias emanadas de los Tribunales Superiores de Justicia²⁻³, debido a su importancia para la configuración de nuestro sistema recursivo laboral⁴⁻⁵.

En este contexto, del universo estudiado, se utilizó una muestra intencional⁶. El criterio de selección fue el de “casos típicos”⁷ en su variante de “casos críticos”⁸, resultando así un análisis de sentencias en que existía un pronunciamiento de fondo, cuando

¹ COURTIS, C., 2006, p. 118.

² Cortes de Apelaciones (SCA) y Corte Suprema (SCS).

³ La jurisprudencia analizada fue la dictada por los tribunales superiores de justicia chilenos de los últimos 10 años, utilizando como base de datos “Base Jurisprudencial del Poder Judicial” disponible en <https://www.pjud.cl/portal-jurisprudencia>, donde exista un pronunciamiento de fondo.

⁴ Lo anterior debido a la importancia del Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral y su exigencia de procedencia según el artículo 483 del Código del Trabajo.

⁵ De igual forma, como motivo de no estudiar la jurisprudencia de los Juzgados de Letras del Trabajo de Concepción, fue porque se detectaron investigaciones que realizaban estudios acerca de los pronunciamientos de tribunales laborales de instancia, cuyas conclusiones y observaciones fueron utilizadas en el cuerpo de esta investigación. Estos estudios corresponden a dos tesis de maestría en Derecho del Trabajo del Magíster en Derecho del Trabajo y Previsión Social de la Universidad de Concepción: Rivas Márquez, J., 2021 y Villa Valenzuela, M., 2024.

⁶ VERD, J. y LOZAREZ, C., 2016, pp. 113-155.

⁷ VERD, J. y LOZAREZ, C., 2016, p. 121.

⁸ VERD, J. y LOZAREZ, C., 2016, p. 121 y LeCOMPTE, M. y PREISSE, J., 1993, p. 77.

se desarrollaba y profundizaba la concurrencia de necesidades de la empresa en relación con la automatización como justificación del despido, permitiendo así observar su implantación en la estructura normativa existente en nuestro ordenamiento jurídico. El análisis de las sentencias fue de contenido cualitativo de texto⁹.

II. TRABAJO, AUTOMATIZACIÓN Y DESPIDO

1) *Tecnología y trabajo: viejo vino en nuevas copas*

Los embates y dilemas de la “segunda ola” de transformación del mundo del trabajo por los avances de las tecnologías no son nuevos¹⁰. La tecnología es obra del trabajo humano y este, paradójicamente, ha resultado ser modelado por el mismo¹¹. Trabajo y tecnología “han discurrido siempre de la mano”, aunque no siempre de manera pacífica¹².

Esta tensión ha sido planteada por los teóricos del capitalismo industrial¹³ a propósito de la tentación originaria de emplear las máquinas para sustituir el trabajo, con el fin de aumentar las ganancias de producción y reducir los costos propios de la explotación del giro de la actividad mercantil, apuntando a una forma de empresa “más perfecta”: aquella que puede prescindir totalmente “del trabajo de las manos”¹⁴. De esta forma la relación entre trabajo y tecnología inicia con la profecía del reemplazo de hombres y mujeres por las máquinas¹⁵, asumiendo su encarnación más moderna en el “debate acerca de la destrucción del trabajo por la automatización”¹⁶.

Contemporáneamente esta cuestión se reedita en el concepto del *digital labor*, noción designada para referir a la automatización completa de las secuencias de trabajo y de los procesos laborales, conjugando los avances en el campo de la robótica y en el análisis de datos, siendo sinónimo de la automatización total y, a fin de cuentas, de la sustitución del trabajo humano por el de nuevas tecnologías¹⁷.

La cuestión aquí planteada ha generado dos líneas de pensamiento que se enlazan con el rol del derecho del trabajo y, por lo mismo, con sus instituciones, fines y funciones.

La primera de estas tesis, de corte determinista y basada en estudios prospectivos¹⁸, es la del fin del trabajo. Plantea que la incorporación de las nuevas tecnologías afectará

⁹ VERD, J. y LOZAREZ, C., 2016, pp. 305-309.

¹⁰ BRYNJOLFSSONS, E. y MACAFFE, A., 2014, pp. 7 y 8.

¹¹ FREY, C. y OSBORNE, M., 2017, p. 254.

¹² FERNÁNDEZ, M., 2020, p. 11.

¹³ DAVID RICARDO, D., 1817; Etzler, J., 1836; Babbage, C., 1832.

¹⁴ ANDREW, U., 1835.

¹⁵ Encarnó lo anterior el Ludismo y sus predecesores motines Van Daal, J., 2015; Rule, J., 199; Rude, G., 2013; Hosbsbawm, E., 1987, p. 16-31.

¹⁶ CASILLI, A., 2018, p. 51.

¹⁷ CASILLI, A., 2022.

¹⁸ BRYNJOLFSSONS, E., y MACAFFE, A., 2014; FREY, C. y OSBORNE, M., 2017; World Economic Forum, 2016; World Economic Forum, 2018; NEDELKOSKA, L. y QUINTINI, G., 2018; HAWKSWORTH, J.,

los niveles de empleo, extendiéndose con mayor o menor intensidad, pero de forma total, tanto a tareas rutinarias como no rutinarias. Bajo este influjo se avizora un futuro en el que “no habrá más trabajo ni hoy, ni mañana”¹⁹, siendo una realidad “inopinada y a la que estamos predestinados”²⁰. Para esta tesis, los efectos que produce la disrupción tecnológica en las sociedades postindustriales determinarían una era de crecimiento sin empleo, replanteando el orden social fundado en el trabajo²¹, lo que inevitablemente conllevará la pérdida de relevancia del derecho del trabajo: “extinguido el trabajo para otro por un salario, se extingue consecuentemente el derecho que lo regula”²².

Esto abre a su vez dos corrientes acerca de los efectos y el futuro de la sociedad del trabajo. Por una parte, la distopía de la exclusión social total de los trabajadores desplazados y la consolidación hegemónica del capitalismo y, por otra parte, la utópica de nuevas fuerzas productivas en un marco de comunismo cooperativo digital con perspectivas de superación del sistema político-económico actual²³.

No obstante, una segunda tesis postula una lectura distinta. En primer lugar, se asume una crítica abierta a los teóricos y estudios del fin del trabajo²⁴, impugnando la metodología empleada, sus variantes y sesgos, tanto de carácter conceptual y estadísticos. Estas críticas encuentran eco en el hecho que ninguna de las profecías se ha cumplido²⁵; por el contrario, demuestran que, si bien ha existido automatización de tareas, nunca ha sido de todas ni al mismo tiempo²⁶, siendo sus efectos reales insignificantes si los observamos históricamente²⁷ y comparamos con otros factores que realmente han incidido en los niveles de desempleo²⁸, existiendo una sobreestimación de la capacidad de automatización²⁹ y una subestimación de la resistencia del mundo del trabajo a la misma³⁰.

En esta línea también se impugna la infravaloración de las consideraciones económicas de sustitución, mantenimiento y rigidez de la automatización como factores en la toma de decisiones empresariales³¹.

Esta lectura plantea que, más que existir un reemplazo o sustitución de entidades artificiales, hay una transformación del trabajo³², lo que hoy se refleja con mayor cla-

et al., 2018; WEBB, M., 2020; FELTEN, W., *et al.*, 2019; GRENNAN, J. y MICHAELY, R., 2020. Utilizando metodologías similares en Chile: ACUÑA, J. y BRAVO, J., 2023 y ABUD, M., 2023.

¹⁹ UGARTE, J., 2023.

²⁰ FERNÁNDEZ, M., 2020, p. 12.

²¹ RIFKIN, J., 1998.

²² UGARTE, J., 2023, p. 128 y ss.

²³ UGARTE, J., 2023, p. 128 y ss.

²⁴ ALONSO, L., 1999 y MEDA, D., 1998.

²⁵ BENANAV, A., 2021. Un ejemplo es el cambio de posición Frey, 2019.

²⁶ CASILLI, A., 2022, p. 47 y ss.

²⁷ GORDON, R., 2014 y COWEN, T., 2011,

²⁸ VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P., 2016, p. 26.

²⁹ GEORGIEFF, A., y MILANEZ, A., 2021.

³⁰ CASILLI, A., 2022, pp. 47 y ss.

³¹ ABELIANSKY, A., *et al.*, 2020, p. 323.

³² CANOY, M., 2021, p. 47 y ss.

ridad en la digitalización de tareas humanas, las que significan su desplazamiento en dos tendencias claramente identificadas y que tiene larga data en los procesos de reorganización del capital: estandarización y externalización de los procesos de producción. Lo que realmente se produce es una reorganización de la relación entre el interior y el exterior de la empresa, donde el valor producido desde el interior disminuye, mientras que el producido desde el exterior aumenta³³.

A la hora de la verdad, las tesis del “fin del trabajo”³⁴ y “desempleo tecnológico”³⁵ se comportan como una construcción discursiva de carácter persuasivo. Por lo mismo, esta tesis junto con impugnar las proyecciones deterministas y sin desconocer el impacto de las tecnologías, plantea que realmente la forma de abordar la cuestión dependerá de la capacidad de tomar decisiones por parte de los poderes públicos frente a las consecuencias de la implementación e irrupción de nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, mediando sus efectos sociales con el derecho y políticas públicas³⁶.

Este debate, en su vieja y nueva edición, nos plantea el dilema de siempre: la centralidad del trabajo o de la función empresarial en la definición de los fines y funciones del derecho laboral. Por tanto, argumentamos que cualquier análisis debe adoptar una posición explícita, lo que tendrá implicancias en la cosmovisión que subyace a la forma en que nuestra disciplina entiende el problema³⁷. No estamos ante el fin del derecho del trabajo, sino más bien ante la metamorfosis de sus instituciones³⁸.

2. *Poder, despido y automatización*

Como sintetiza Ugarte, “en el trabajo, antes del derecho, está el poder” En la dogmática laboral, señala el autor, existe el consenso de que el poder es clave en el campo de las relaciones de trabajo, siendo determinante los procesos de influencia y control sobre el trabajo³⁹.

En las últimas décadas, a esa forma tradicional de poder y control sobre los trabajadores, se han agregado nuevas formas de control que, lejos de aminorar la posición prevalente del empleador, “la han acrecentado exponencialmente”⁴⁰. Estas nuevas formas de control se expresan en las nuevas tecnologías que abarcan el control tecnológico-digital de la relación laboral, derivado del auge de las tecnologías de la comunicación e información, permitiendo un control en los trabajadores mucho más amplio e intenso⁴¹.

³³ CASILLI, A., 2022, p. 48 y ss.

³⁴ RIFKIN, J., 1998.

³⁵ KEYNES, J., 1932, pp. 358-373.

³⁶ FERNÁNDEZ, M., 2020, AVENT, R., 2017, BOYD, R. y HOLTON, R., 2017.

³⁷ POQUET, R., 2020, pp.181 y ss.

³⁸ MONEREO, J., 2017.

³⁹ UGARTE, J., 2020, p. 84; KIRKBRIDE, P., 1994, p. 121.

⁴⁰ UGARTE, J., 2020, p. 85.

⁴¹ UGARTE, J., 2020 p. 85.

En este contexto, se han enlazado las herramientas de trabajo con las del control en un plano tecnológico, modulando los derechos de los trabajadores, lo que ha revelado la insuficiencia del derecho del trabajo y el ordenamiento jurídico laboral en aspectos cruciales para el cumplimiento de sus fines en sus técnicas regulatorias, lo que evidencian la necesidad de reformular las instituciones laborales y replantear su restricción o amplitud.

Como indicamos, una de estas cuestiones centrales ha sido en la terminación del contrato de trabajo, en el sentido del cómo incide la implementación de cambios tecnológicos en la justificación del despido. Esto importa profundamente, por cuanto las causales de despido “no son solo un argumento que habilita la terminación, sino que, a la vez, expresan los supuestos ideológicos de las normas protectoras”⁴², por lo que estas reflejan la centralidad atribuida normativamente a los intereses en pugna en la contradicción capital-trabajo.

Así, si se quiere en términos técnico-políticos, el debate de la automatización, en tanto dimensión fáctica de la justa causa de despido en un marco de valoración de quien ejerce predominantemente la función empresarial, conlleva una oposición de los derechos sociales con la libertad de empresa, siendo vistos como un obstáculo para alcanzar rendimientos empresariales más eficientes y óptimos en un marco de competitividad.

Estas cuestiones generan interrogantes en las clásicas dimensiones de estudio en las que se proyectan los modelos de regulación del despido: la causa, el procedimiento, la previsión de consecuencias jurídicas para el incumplimiento de estas limitaciones y, por último, el establecimiento de canales administrativos y judiciales para la tutela de derechos reconocidos por la norma sustantiva⁴³.

En este contexto, particularmente para nuestra línea de investigación –y a diferencia de otras aristas laborales⁴⁴– en Chile prácticamente nada se ha dicho respecto de la introducción de cambios tecnológicos como supuesto de hecho justificante de la extinción del contrato de trabajo⁴⁵. No se ha problematizado acerca de la estructura normativa de causa de despido que la justifica, su *ratio* temporal y causal, la naturaleza del perjuicio económico y la externalidad de la necesidad que justifica el término del contrato, sus formas jurídicas y efectos, pero aún más importante, cómo dialoga la irrupción del cambio tecnológico como supuesto de hecho con la naturaleza jurídica de esta causal, problemática que pretendemos abordar en este artículo.

Esto último es sumamente relevante, por cuanto nuestro ordenamiento no tiene una respuesta expresa frente a la irrupción de nuevas tecnologías ante el despido y, por lo mismo, carece de mecanismos idóneos de protección y previsión ante sus efectos. Esto último es sumamente complejo, ya que como lo hemos indicado anteriormente, la

⁴² ARELLANO, J., 2017, p. 40.

⁴³ ÁLVAREZ, A., 2021, p. 48.

⁴⁴ PALOMO, R., *et al.*, 2022; UGARTE, J., 2022; CODDOU, A. y PADILLA, J., 2024; CODDOU, A., 2022; LIZAMA, L. y LIZAMA, D., 2020.

⁴⁵ La excepción se encuentra en dos tesis de maestría en Derecho del Trabajo del Magíster en Derecho del Trabajo y Previsión Social de la Universidad de Concepción: RIVAS MÁRQUEZ, J., 2021 y VILLA VALENZUELA, M., 2024.

terminación del contrato de trabajo en Chile se caracteriza por la frágil temporalidad de su tipología contractual y la flexibilidad de los supuestos habilitantes de despido, siendo la protección contra el despido precaria⁴⁶.

III. LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA Y SU CONFIGURACIÓN COMO JUSTIFICACIÓN CAUSAL EXTINTIVA EN CHILE

1. *Descripción normativa de las necesidades de la empresa en Chile*

Si bien el origen de esta causal se encuentra en leyes anteriores, se introduce en su forma actual a partir de la Ley N° 19.010 acerca de las normas de terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, estando su regulación en el actual artículo 161 inciso 1° del CT.

De su regulación se ha indicado que el supuesto habilitante está redactado “en términos tan vagos y amplios, que cualquier circunstancia económica puede ser calificada como tal”.⁴⁷ En este contexto se aprecia una indefinición de la causa justificadora, siendo indiferente la naturaleza del motivo; esto es, si es técnico, organizativo, productivo o económico. La causa no se concreta, no se precisa, ni se formula una caracterización que permita esclarecer su extensión⁴⁸.

El legislador pretendió delimitar su alcance mediante la vía de ejemplificación⁴⁹, enumerando circunstancias “análogas” o “semejantes”⁵⁰ no taxativas, lo que configura un catálogo abierto⁵¹ ante el que concurre tal causal de despido, motivos que refieren a “la existencia de aspectos organizacionales y económicos que afectan al empleador”⁵². Así esta causal genéricamente atiende a motivos de orden “económico, tecnológico o estructural”⁵³, y que igualmente se ha identificado en un sentido económico y técnico⁵⁴.

Lo anterior ha permitido caracterizar la causal como de “contenido indeterminado”⁵⁵ y “textura abierta”⁵⁶, configurada por conceptos ambiguos e imprecisos, “lo que com-

⁴⁶ DOMÍNGUEZ, A., 2021.

⁴⁷ UGARTE, J., 2004, p. 40.

⁴⁸ DOMÍNGUEZ, A., 2022.

⁴⁹ LIZAMA, L. y LIZAMA, D., 2019, p. 254; MELIS, C. y SÁEZ, L., 2009, p. 135; ETCHEBERRY, F., 2011, p. 203; NADAL, D., 2003, p. 293.

⁵⁰ NADAL, D., 2003, p. 293.

⁵¹ Entre otros: SCS, 20.3.2019, Rol 1073-2018, SCS, 8.1.2018, Rol 35742-2017; SCS, 12.8.2011, Rol 201-2011. SCS, 29.9.2009, Rol 4123-2009; SCS, 8.1.2015, Rol 5000-2014; SCS, 7.9.2006, Rol 757-2005.

⁵² SCA de Concepción, Rol 471-2021, 27.4.2022.

⁵³ LIZAMA, L. y LIZAMA, D., 2019, p. 254 y ss.

⁵⁴ NADAL, D., 2003, p. 294; THAYER, W. y NOVOA, P., 2003, p. 96; GAMONAL, S. y GUIDI, C., 2015, p. 268 y 269.

⁵⁵ DOMÍNGUEZ, A., 2022, p. 39 y ss.; ROJAS, I., 2020.

⁵⁶ DOMÍNGUEZ, A., 2022, p. 50.

porta una cierta aplicación menos rigurosa del principio de seguridad jurídica⁵⁷. Eso representa un problema en la dinámica de las relaciones de trabajo, ya que su definición originaria queda entregada al contratante más fuerte, quien se vuelve legislador y juez de sus propios intereses. Esto último, a criterio de la doctrina, es el principal problema de esta causal, ya que termina por convertir “la sola voluntad empresarial como fundamento de la terminación del contrato de trabajo”, distorsionando nuestro sistema de protección⁵⁸.

En el mismo nivel de incertidumbre, el legislador, en una grave omisión, no ha indicado la oportunidad temporal o bien los periodos objetivos para la concurrencia válida de la necesidad empresarial, lo que amplía desproporcionadamente el *ratio* de la crisis y las posibilidad de justificación del empleador⁵⁹.

Asimismo, no se distinguen los ámbitos de afectación en que incide la causa desencadenante, ni tampoco el alcance de los elementos sobrevenidos para su asunción válida. Este evoca a la problemática de la noción de perjuicio patrimonial, en el sentido de si es parte de la norma y, de ser tal, si comprende tanto las pérdidas actuales como las previstas. De este modo, no existe claridad si la opción legislativa comprende los *despidos preventivos*, esto es, medidas extintivas vinculadas a la predictibilidad de hechos y situaciones futuras negativas para la organización empresarial⁶⁰.

En la operativa práctica, todas estas circunstancias permiten hablar de un “libre despido encubierto” con el “efecto jurídico automático” del pago de la indemnización por término de contrato, que por su configuración normativa constituye un “incentivo” para impedir su impugnación⁶¹⁻⁶², más aún si esta tiene limitaciones importantes en relación con la forma de determinación de la indemnización⁶³⁻⁶⁴, con una sanción de baja cuantía para el caso que se determine judicialmente su improcedencia⁶⁵.

Sumado a lo anterior, esta modalidad de despido no tiene limitaciones cuantitativas ni limitaciones temporales de concreción, pudiendo materializarse un *despido colectivo*, sin requisitos adicionales ni autorizaciones de ningún tipo, siendo inexistente la intervención del poder público y las organizaciones sindicales.⁶⁶

Por lo mismo, la problemática del despido por necesidades de la empresa no se refiere solamente a su contenido causal indeterminado, sino que también al problema

⁵⁷ MONEREO, J. y FERNÁNDEZ, J., 1997, p. 172 y ss.

⁵⁸ DOMÍNGUEZ, A., 2022, p. 121.

⁵⁹ DOMÍNGUEZ, A., 2022, p. 28 y ss.

⁶⁰ DOMÍNGUEZ, A., 2022.

⁶¹ UGARTE, J., 2004, p. 39; GAMONAL, S., 2021, p. 401 y MELIS, C. y SÁEZ, L., 2009, p. 135.

⁶² La CS avala, indirectamente, la tesis de las indemnizaciones y recargos como precio de la arbitrariedad: SCS, Rol 119.179-2020, 22.3.2022.

⁶³ Artículo 163 del CT.

⁶⁴ Artículo 174 del CT.

⁶⁵ Artículo 168 letra a) del CT.

⁶⁶ El Despido Colectivo no existe en nuestra legislación, siendo eliminado por las reformas laborales formuladas al CT de 1931. Existen algunos proyectos de ley acerca de la materia: Cámara de Diputados, boletines 9886-13 y 15244-13.

de su *impredecibilidad*⁶⁷, que impide suministrar criterios mínimamente orientativos para delimitar su núcleo esencial.

2. *El debate de fondo: entre la crisis empresarial y excesiva onerosidad. La centralidad del trabajo o la centralidad de quien ejerce la función empresarial*

La técnica normativa utilizada por el legislador nacional impide estructurar un concepto claro de la causal de despido, los que, a su vez, distan de ser concluyentes, exigiendo de esta manera que sea el intérprete quien precise su sentido⁶⁸.

Pues bien, respecto del despido por necesidades empresariales se pueden identificar dos tesis en tensión que oscila entre la fuerza impropia y excesiva onerosidad, ya revisadas⁶⁹.

Para una primera tesis, el despido por necesidades de la empresa se relaciona con la idea de crisis empresarial, que es equivalente a la de crisis de explotación; esto es, desequilibrios y pérdidas que puedan tener o no un estado irreversible y que afectan gravemente la actividad empresarial. En tal contexto, la justificación económica se da en la ocurrencia de pérdidas sostenidas producto de un estado desequilibrado y crítico en la estructura económica y financiera de la empresa. En otras palabras, un estado que requiera la supresión del trabajo o cesación de una determinada actividad, ante la inutilidad de los esfuerzos que se realicen o se hayan realizado para proseguir con el giro laboral⁷⁰.

Para tal tesis se presenta un peligro de “subsistencia del proyecto empresarial” que no es meramente coyuntural o circunstancial, sino con “vocación de permanencia”⁷¹, sostenido en el tiempo.

Esta línea de argumentación se relaciona con la idea de crisis empresarial, entendidos como “despidos por crisis”⁷², esto es, como “supuestos de fuerza mayor distinta a la fuerza propia”, un despido “por fuerza mayor impropia”⁷³ que se produce cuando se hace “imposible el cumplimiento de la prestación de forma definitiva”⁷⁴, entendiéndose que los tipos de supuestos habilitantes constituyen supuestos que “se distinguen [de la fuerza mayor propia] porque normalmente revelan más dificultades graves que imposibilidades de cumplimiento”⁷⁵, sin “producir una imposibilidad física de la prestación de trabajo”⁷⁶.

⁶⁷ Tomamos la idea del concepto “impredecible” de BASSA, J. y VIERA, C., 2015, p. 330.

⁶⁸ SCS, 22.12.2009, Rol N° 7022-2009.

⁶⁹ DOMÍNGUEZ, A., 2022.

⁷⁰ DEL VALLE, J., 1996, p. 53; MARTÍN, L., 2008, p. 253 y ss.

⁷¹ ARCE, J., 1997, p. 28.

⁷² ALONSO, L., 1957, p. 39-55; BAYÓN, G. y PÉREZ, E., 1957, p. 486, 488, 491 y 493.

⁷³ DEL VALLE, J., 1996, pp. 59-110; BAYÓN, G. y PÉREZ, E., 1957, p. 486, 488, 491 y 493; PESO, J., 1957, p. 87; SAGARDOY, J., 1980 p. 163 y 164; BLASCO, B., 1992, p. 575 y ss.; FERNÁNDEZ, J., 1993, p. 40 y ss.

⁷⁴ MARTÍN, L., 2008, p. 188 y ss.

⁷⁵ ALONSO L. y CASAS, M., 2009.

⁷⁶ DESDENATADO, A., 1995, pp. 255.

Por otra parte, existe una interpretación mucho más flexible y rupturista. El despido por necesidades empresariales por causa económica no es continuadora de la de idea de crisis, no representa una noción de inviabilidad permanente, sino más bien una evolución decreciente de pérdidas de beneficios⁷⁷, y que por lo mismo no se trata exclusivamente de una pérdida contable, sino que también son incluibles en este concepto situaciones de desequilibrio que tienen reflejo en la cuenta de resultados de la empresa, que pueden ser la caída o reducción de beneficios⁷⁸ susceptibles de convertirse en un futuro próximo o inmediato en pérdidas⁷⁹.

Esta tesis se sostiene en que el cumplimiento de la prestación conlleva un sacrificio extraordinario, en condiciones más onerosas para el deudor que a las que se obligó inicialmente. Esto sin que signifique una imposibilidad absoluta de cumplimiento, que en materia laboral “se identifica con una situación de ruptura de equilibrio entre producción y consumo (crisis económica), entre trabajo y producción (crisis laboral), que obliga al empresario a dar demasiado para obtener muy poco”⁸⁰, justificando la resolución del contrato por motivos extraordinarios e imprevisibles que hacen excesivamente oneroso el cumplimiento de la obligación, situándose como un problema de la causa del contrato⁸¹, entendida como función económica y social que cumple el mismo en un régimen de mercado⁸².

3. *La tesis jurisprudencial dominante: la crisis empresarial*

Sin perjuicio de las deficiencias del diseño normativo, la doctrina y jurisprudencia mayoritaria han definido el contenido y alcance de esta causa de terminación del contrato de trabajo como una hipótesis de despido objetiva, configurada por supuestos de orden técnico y económico, determinada por la necesidad empresarial de rasgos distintivos de gravedad y permanencia, donde existe una relación causal entre esta y la necesaria separación de uno más trabajadores⁸³.

Para la doctrina nacional, y según la tesis dominante⁸⁴⁻⁸⁵, la idea de necesidad hace alusión al estado económico desfavorable o dificultoso que pasa la empresa, establecimiento o servicio, de carácter objetivo, grave y permanente, ya sea por falta de

⁷⁷ LÓPEZ GÓMEZ, J., 1996, pp. 53 y 54.

⁷⁸ MARTÍN, L., 2008, p. 254.

⁷⁹ DEL REY, S., 1998, p. 19.

⁸⁰ SUÁREZ, F., 1962, p. 72; SUÁREZ, F., 1967, p. 164 y 165.

⁸¹ SUÁREZ, F., 1967, pp. 164 y 165; RIVERO, J., 1963, p. 36.

⁸² RIVERO, J., 1963, p. 36; SUÁREZ, F., 1961, p. 1888.

⁸³ DOMÍNGUEZ, A., 2022.

⁸⁴ En la tesis mayoritaria ROJAS, I., 2015, p. 432; ETCHEBERRY, F., 2011, 203; GAMONAL, S., 2021, p. 399; LANATA, R., 2010, p. 283; DOMÍNGUEZ, A., 2022; THAYER, W. y NOVOA, P., 2003, p. 96; GAMONAL, S. y GUIDI, C., 2015, p. 268. NADAL, D., 2003, p. 294; UGARTE, J., 2004, p. 39; MELIS, C. y SÁEZ, L., 2009, p. 135.

⁸⁵ Por la tesis minoritaria VARAS CASTILLO, M., 2011; SIERRA, A. y CERÓN, R., 2020, pág. 367; LIZAMA, L. y LIZAMA, D., 2019, p. 254.

rentabilidad o eficiencia motivada por factores externos de orden patrimonial, que obliga el adoptar forzosamente procesos de reorganización, modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa.

En el mismo sentido se ha sostenido por la jurisprudencia mayoritaria y, en buena parte, dominante. Las necesidades de la empresa no pueden fundarse en la mera voluntad empresarial, sino que en situaciones objetivas que den cuenta de que, por circunstancias económicas graves que afectan a la empresa, se adoptan forzosamente procesos de reorganización, modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa⁸⁶.

Esto coincide con la caracterización jurisprudencial y dogmática de la necesidad empresarial, la que es entendida como poseedora de tres rasgos distintivos: objetiva, grave y permanente⁸⁷.

Ahora, no obstante, los intentos de la jurisprudencia y doctrina de corregir la ineficacia del diseño legal para alcanzar los fines u objetivos de la estabilidad en el empleo, en los hechos, son insuficientes.

La evidente textura abierta del despido por necesidades de la empresa plantea dudas interpretativas y de aplicación, las que finalmente se resolverán por quien detenta su ejercicio discrecional, definiendo su alcance sobre la base de la opción más favorable a su interés. Por lo mismo, ante alternativas abiertas de esta naturaleza, solo se podrá conocer el verdadero alcance de la medida y su ponderación, al momento de la resolución de la controversia por un tribunal de justicia, la que como observaremos, no priva de efectos la decisión empresarial.

Así, la resolución de los conflictos laborales queda abierta y predefinida por quien tenga el poder autotutelar, afectando la justificación de la medida y supeditando su control a la judicatura de turno, con los vaivenes cíclicos que significan y conocemos.

IV. LA AUTOMATIZACIÓN COMO JUSTIFICACIÓN EXTINTIVA

La causal de necesidades de la empresa en nuestro ordenamiento, por su indefinición y vaguedad, exige que sea el intérprete quien precise su sentido y le asigne un significado, todo esto tiene repercusiones en cuáles serán los contornos de la automatización o la implementación total o parcial de nuevas tecnologías como supuesto extintivo que no encuentra reconocimiento en la norma.

⁸⁶ SCS, Rol 95.518-2021, 21.3.2023; SCS, Rol N°87.286-2021, 17.1.2023; SCS, Rol 119.179-2020, 22.3.2022; SCS, 08.11.2021, Rol 76.715-2020; SCS, 20.3.2019, Rol 1073-2018; SCS, 8.1.2018, Rol 35.742-2017; SCA de Santiago, Rol 247-2021, 10.3.2022; SCA de Concepción, Rol 471-2021, 27.4.2022; SCA de la Serena, Rol 86-2021, 26.8.2021; SCA de Valdivia, Rol 24-2022, 4.4.2022; SCA de Arica, Rol 12-2021, 23.2.2021; SCA de Valdivia, Rol 34-2021, 12.4.2021; SCA de Rancagua, Rol 404-2020, 21.12.2020; SCA de Valparaíso, Rol 23-2021, 12.2.2021; SCA de Concepción, Rol 404-2020, 21 de diciembre 2020; SCA de Santiago, Rol 22254-2021, 10.12.2021; SCA de Concepción, 24 de octubre de 2019, Rol 390-2019; SCA de Santiago, 17.5.2019, Rol 1923-2018; SCA de Santiago, 4.7.2019, Rol 2162-2018; SCA de Temuco, 23.2.2018, Rol 428-2017, entre otras.

⁸⁷ DOMÍNGUEZ, A., 2022; ROJAS, I., 2015, p. 432.

Esto importa, ya que, bajo las tesis en permanente disputa acerca de la naturaleza jurídica de las necesidades de la empresa, se han planteados dudas respecto del alcance de la automatización como justificación de una justa causa de despido objetiva, cuestión que puede extrapolarse en nuestro ordenamiento jurídico, asumiendo la forma en que la doctrina y jurisprudencia ha entendido la noción de necesidad empresarial para justificar el despido.

Queremos en este punto encauzar el debate a propósito del cambio tecnológico y automatización como justificación del despido en la doctrina comparada y, concretamente, si esta es coherente con nuestro desarrollo dogmático y jurisprudencial⁸⁸, con el fin de observar si su problematización difiere de la discusión general y, por lo mismo, requiere una particular intromisión normativa más allá de la crítica a nuestro modelo de terminación del contrato de trabajo.

En este marco, cobra relevancia el entender que, sea cual sea la tesis que se asuma, los requisitos para su concurrencia determinarán si la decisión es justificada o injustificada y, por lo mismo, cuál es el coste de la decisión empresarial. En nada se alterarán los efectos del despido, ya que, en términos concretos, la extinción del vínculo laboral permanecerá incólume, siendo la única consecuencia el pago de una indemnización punitiva tasada, cuestión que la doctrina ha denominado como el “precio de la arrogancia del poder”⁸⁹⁻⁹⁰.

1. *El cambio tecnológico y su asunción como justificación de las necesidades de la empresa*

La razón tecnológica como motivo extintivo dogmáticamente calza con la tipología de la causa técnica dentro del esquema de las necesidades de la empresa. Desde lo fáctico, constituye la adopción de medidas tendientes a la racionalización de la organización productiva mediante la incorporación de los necesarios avances tecnológicos, para mejor satisfacción de los fines propios de una medida empresarial, como lo es la competitividad de la empresa o maximizar la producción⁹¹.

La causa técnica en su variante tecnológica, hace referencia a alteraciones o modificaciones del proceso de producción, mediante la introducción de nuevos métodos productivos, que conllevan reestructuraciones de los servicios o especializaciones precisas⁹², y presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza

⁸⁸ Particularmente porque es la doctrina comparada española en la que se ha fundamentado la idea de necesidades de la empresa en Chile. DOMÍNGUEZ, E., 2022.

⁸⁹ ROMAGNOLI, U., 1997, p. 137.

⁹⁰ Una reciente sentencia de la Corte Suprema chilena reconoce lo anterior: *el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta, pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por su titular*. SCS 22.03.2022, Rol 119179-2020.

⁹¹ DOMÍNGUEZ, A., 2022.

⁹² ALBIOL, M., 1991, p. 172; BLASCO, B., 1992, p. 582

la empresa⁹³, necesaria por la obsolescencia técnica del equipamiento productivo o de los sistemas de organización, o, más simplemente, medidas que operan en los puestos de trabajo como consecuencia del proceso técnico, tales como introducción de nuevas maquinarias, mecanización o automatización⁹⁴.

Con las causas técnicas se trata de posibilitar precisamente la incorporación de tecnologías destinadas a sustituir métodos y procesos de trabajo que han quedado obsoletos y faltos de competitividad por otros más modernos, ya que estas van relacionadas con la obsolescencia de las tecnologías y medios de producción aplicados en un determinado puesto de trabajo, como también la incorporación de nuevas técnicas de producción⁹⁵.

En este esquema, el sustento fáctico de la implementación tecnológica busca un fin determinado: “el aumento del rendimiento o el mantenimiento del mismo rendimiento con una disminución del coste de los factores productivos”⁹⁶, debiendo darse una inversión de capital que la diferencia de la causa económica⁹⁷.

En esta justificación causal existe una mayor identificación con la idea de competitividad que con la de crisis⁹⁸ y, por lo mismo, abre espacio a los despidos preventivos; esto es, medidas extintivas vinculadas a la predictibilidad de hechos y situaciones futuras negativas para la organización empresarial, basado en proyecciones hipotéticas⁹⁹, difuminando los límites intrínsecos de la tesis de la crisis empresarial —*condiciones económicas desfavorables de carácter actuales, graves y permanentes*—, para abrir dentro de la misma, espacio para la tesis del despido por excesiva onerosidad con márgenes más flexibles.

Así, en este marco, para esta cosmovisión justificativa de la “causa técnica”, no es posible exigir que los cambios tecnológicos introducidos obedezcan a superar problemas o dificultades económicas, ni tampoco, de la repercusión más o menos positiva de dichos cambios en la viabilidad o evolución de la empresa. Se plantea la independencia del despido fundado en la introducción de cambios tecnológicos, siendo autónomo de la noción de crisis económica y, por lo mismo, virtualmente procedente en una organización empresarial con beneficios y sin signos de una evolución negativa o deterioro patrimonial que justique la decisión extintiva¹⁰⁰.

De esta forma, la discusión dogmática desde la que bebe nuestra doctrina para caracterizar la causal de necesidades de la empresa en el caso de la automatización, soslaya, por criterios de flexibilidad y competitividad, parte del debate económico que envuelve la idea de crisis empresarial.

En efecto, centra su justificación en la noción de competitividad, más que en la idea de ajenidad de los riesgos y la superación de una situación de necesidad empresarial

⁹³ GOERLICH, J., 1994, p. 72.

⁹⁴ RIVERO, J., 1994, p. 174.

⁹⁵ POQUET, R., 2020, p. 176 y ss.

⁹⁶ MARTÍN, L., 2008, p. 262.

⁹⁷ MARTÍN, L., 2008, p. 262.

⁹⁸ MARTÍNEZ, R., 1995, p. 367.

⁹⁹ MONEREO, J., 2010, p. 48.

¹⁰⁰ JURADO, A., 2020, p. 22.

de inviabilidad, con márgenes mucho más amplios de interpretación y, por lo mismo, más favorables a quienes ejercen la función empresarial para adaptarse, según su propia voluntad, a los cambios que subjetivamente estime pertinentes en la explotación de su actividad.

2. *La sola automatización no justifica el despido*

Como observamos, el determinismo tecnológico y la influencia de la narrativa de valorización de la cultura empresarial permea la definición de los contornos del poder de dirección y la subjetividad de las justas causas extintivas, abriendo espacio a la liberalización del despido por medio de la idoneidad de la motivación tecnológica, justificando abstractamente despidos objetivos con la correlativa supresión de las exigencias económicas, causales y de previsibilidad que modelan la construcción del despido objetivo.

A nuestro entender y siguiendo la línea jurisprudencial dominante, en Chile la implementación de nuevas tecnologías por sí no constituye justificación suficiente y no exime al empleador el acreditar que real y efectivamente se encuentra en una situación económica objetiva, grave y permanente.

A diferencia de los razonamientos anteriores, la causa tecnológica no escapa del “juicio de razonabilidad” propio de la justa causa de despido de necesidades de la empresa. Nuestro ordenamiento no permite un orden diferenciado ni distingue normativamente en la rigurosidad del análisis de asunción válida de los poderes extintivos del empleador. Por lo mismo, cualquier análisis debe partir de la verificación del vínculo entre la causa y la necesidad, como así también su adecuación; esto es, que la medida sea apta para conseguir el objeto perseguido por el empleador en cuanto relación medio-fin, en que no exista otra medida que, en términos semejantes, permita alcanzar la superación de la necesidad, vinculadas por la noción de causalidad¹⁰¹.

En otros términos, el análisis, también en este caso, debe verificar que la medida adoptada sea la más idónea, menos lesiva y proporcionada en el contexto en que se aplica, y permita finalmente concluir que es “inevitable la separación de uno o más trabajadores”¹⁰², constituyendo un requisito la satisfacción del principio razonabilidad, para así “discernir que la medida se justifique, o que no sea arbitraria”¹⁰³.

A nuestro entender el solo cambio tecnológico no sería causa suficiente, debido a la configuración de la noción de necesidad y su indefectible conexión con la idea de crisis, no existiendo autonomía e independencia de la causa técnica de lo económico, ya que se incardinan como supuesto habilitante a partir de la noción perjuicio e inviabilidad económica de la necesidad, la que precisamente determina la justificación del despido bajo el estándar de proporcionalidad.

¹⁰¹ DOMÍNGUEZ, A., 2022; DOMÍNGUEZ, A., 2021.

¹⁰² Entre otros: SCS, 12.8.2011, Rol 201-2011; SCA de Santiago, 26.12.2011, Rol 573-2011; SCS, 22.12.2009, Rol 7022-2009.

¹⁰³ SCA de Santiago, 11.4.2016, Rol 2061-2015.

De esta forma, la tesis determinista y abstracta de la causa tecnológica no logra satisfacer los instrumentos de control racional de la decisión patronal que se imponen legal, doctrinaria y jurisprudencialmente en Chile al despido.

Estas reflexiones y sin perjuicio del esquema dogmático indicado, también encuentran eco en la doctrina española más reciente, cuestión relevante por cuanto de ahí se nutre dogmáticamente la tesis del despido por crisis empresarial asumida en nuestro país por la doctrina y jurisprudencia¹⁰⁴. Para esta corriente comparada más reciente y contextualizada al debate actual de la automatización, la incorporación de cambios tecnológicos no constituye puramente una justificación causal técnica, sino que concurren en la misma, causas productivas y organizativas, lo que introduce otros factores ponderativos que no se pueden prescindir de los juicios de razonabilidad y proporcionalidad¹⁰⁵.

Esta tesis supone que la causa técnica, y en general las necesidades empresariales, si bien sirven de instrumentos que facilitan la dirección y organización de la empresa que atraviesa dificultades económicas, no configuran un sistema de incremento de los beneficios que pretenda ampliar esta lógica a cualquier circunstancia que se produzca en el proceso técnico, productivo o de organización¹⁰⁶.

Incluso, en una vertiente más crítica, la automatización constituye un cambio en los instrumentos de producción, y en este entendido, implica la irrupción de alguno nuevo, y no el cambio de algo pasado¹⁰⁷. No se modifican modos o técnicas de producción, sino que más bien se produce la sustitución de personas trabajadoras por instrumentos mecanizados¹⁰⁸, lo que obliga imbuir la justificación del despido en el juicio de razonabilidad y, por lo mismo, no tan solo ponderar la decisión desde la proporcionalidad y necesidad de la medida, sino también, desde los fines de la estabilidad en el empleo y el diseño de sus supuestos excepcionales de extinción.

3. *La automatización en la jurisprudencia en Chile: entre la crisis y la excesiva onerosidad de la flexibilidad laboral*

La pregunta ahora es cómo se ha proyectado este debate en la judicatura del trabajo en Chile y cómo han dado respuesta a las problemáticas que plantea¹⁰⁹. En una primera aproximación, podemos identificar las mismas vicisitudes que se pueden observar en relación con cualquier juicio acerca de la calificación de justificación de las necesidades

¹⁰⁴ DOMÍNGUEZ, A., 2022.

¹⁰⁵ LAFUENTE, V., 2021, p. 63; POQUET, R., 2020, p. 180.

¹⁰⁶ IGARTUA, J., 2021, p. 18 y 19; POQUET, R., 2020, p. 181.

¹⁰⁷ POQUET, R., 2020, p. 180.

¹⁰⁸ LAFUENTE, V., 2021, p. 63.

¹⁰⁹ Junto con la jurisprudencia paradigmática analizada, tomamos como referencia la jurisprudencia estudiada en los trabajos de maestría en Derecho del Trabajo y Previsión Social de la Universidad de Concepción de Rivas, J., 2021 y Villa, M., 2024, tomando sus conclusiones y observaciones en las citas de referencia. Adicionalmente se analiza la jurisprudencia dictada por los tribunales superiores de justicia chilenos de los últimos 10 años, utilizando como base de datos "Base Jurisprudencial del Poder Judicial" disponible en <https://www.pjud.cl/portal-jurisprudencia>, en los cuales exista un pronunciamiento de fondo.

de la empresa como motivo de término del contrato, esto es, problemas de forma, prueba y justificación de la causal invocada¹¹⁰.

En efecto, por una parte, en varios de los casos en que se ha invocado la causal de necesidades de la empresa y se ha fundado en la automatización o cambios tecnológicos parciales o totales, se ha estimado improcedente la causal por falta de prueba o defectos de forma, teniendo en cuenta la particularidad de la justificación elegida para el despido¹¹¹.

No obstante, por otra parte, encontramos también pronunciamientos de fondo en los que se asume una u otra postura dependiendo de los elementos que construye la jurisprudencia para su validez, pero sin mayor claridad en asumir explícitamente una u otra tesis de justificación¹¹².

En efecto, en la jurisprudencia podemos encontrar sentencias que, haciendo eco de la noción amplia de la idea de necesidad de la empresa –que prescinde de la noción de perjuicio económico de su análisis– entiende que basta para asunción válida la acreditación de la reestructuración tecnológica y automatización¹¹³.

Pero por otra y en una inclinación mayoritaria, encontramos que el encuadre del debate de la causa tecnológica como justificante del despido por necesidades de la empresa se desarrolla sobre la noción de crisis empresarial y, por lo mismo, exige para su justificación, adicionalmente a la acreditación del cambio tecnológico y la automatización, el probar que real y efectivamente la empresa se encuentra en una situación económica objetiva, grave y permanente que la fuerza adoptar la medida extintiva¹¹⁴.

Esto refleja la tensión existente en determinar el alcance efectivo de la noción de necesidades de la empresa, sin perjuicio la jurisprudencia se inclina por la tesis de la crisis empresarial como fundamento dogmático de esta causal, dando cuenta de lo anterior el último pronunciamiento de la Corte Suprema referente a la automatización y cambio tecnológico como justificación de las necesidades empresariales¹¹⁵.

Este último pronunciamiento configura un caso paradigmático por su incidencia en el debate público¹¹⁶, sin perjuicio que mantiene lo ya constatado: la jurisprudencia

¹¹⁰ Los referidos trabajos utilizando una metodología selectiva de casos, observan que el debate se orienta en similares términos a la generalidad de las discusiones que pueden representar otras causales, sin perjuicio de evidenciar que, en la mayoría de los casos de instancia, la cuestión se resolvió por la vía probatoria.

¹¹¹ RIVAS, J., 2021.

¹¹² RIVAS, J., 2021; VILLA, M., 2024.

¹¹³ SCA de Valdivia, Rol 212-2019, 30.9.2019; SCA de San Miguel, Rol 571-2023, 7.3.2024; SCA de Santiago, Rol 571-2023, 7.3.2024.

¹¹⁴ SCA de Santiago, Rol 784-2013, 6.11.2013; SCA de Santiago, Rol 653-2022, 12.1.2023; SCA de Talca, Rol 423-2018, 24.4.2019; SCA de Iquique, Rol 6-2023, 21.4.2023; SCA de Valparaíso, Rol 180-2022, 19.5.2022; SCS, Rol N°87.286-2021, 17.1.2023.

¹¹⁵ SCS, Rol N°87.286-2021, 17.1.2023.

¹¹⁶ Dan cuenta de ello su impacto en el debate nacional acerca del alcance de la causal en relación con la automatización. Respecto de este punto ver los siguientes medios de comunicación digitales: (DiarioUChile, 2023) <https://radio.uchile.cl/2023/02/07/expertos-y-sindicalistas-valoran-fallo-de-la-corte-suprema-que-limita-despidos-por-necesidades-de-la-empresa/> [fecha de consulta 16 de junio de 2025]; (RadioBIOBIO, 2023) <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/actualidad-economica/2023/02/02/suprema-cambia-reglas-del-juego-a-despido-por-necesidad-de-la-empresa-no-basta-la-decision-patronal>.

nacional no ha identificado alguna diferencia entre la automatización y otros supuestos de reorganización empresarial, debiendo por tanto sujetarse a los mismos requisitos generales que se han fijado para la asunción válida de las necesidades de la empresa.

El caso trata de una trabajadora que desempeñó la función de supervisora de cajas en una empresa de *retail* y que fue despedida por la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, todo esto en un proceso de racionalización y restructuración generalizado, fundado en los cambios estructurales que experimenta la compañía, siendo su justificación concreta la distribución de sus funciones en otras personas y la implementación de nuevas cajas automáticas que no requieren de asistencia.

En este marco, tanto el Juez del Trabajo como la Corte de Apelaciones respectiva, consideraron que los hechos descritos en la carta de despido describen procesos internos de reorganización de la empresa, destinados a reestructurar y reducir la dotación del área en que se desempeñaba la demandante, racionalización del personal que se sostiene en un análisis de cargos a nivel nacional, destacando el carácter técnico y no económico de la necesidad de la empresa invocada para despedir a la trabajadora, por lo que carecen de relevancia otras motivaciones como la bonanza económica o la expansión del negocio en el país, advirtiendo que el cargo ejercido por la trabajadora se eliminó, porque fue entregado a uno de los supervisores que permaneció en su puesto, cambios tendientes a lograr una mayor productividad y que, en paralelo, viene dado por un proceso de automatización de sus funciones con la implementación de cajas automáticas, hechos que constituían razones suficientes para desestimar la demanda.

En este marco, la Corte Suprema resolviendo el objeto de unificación planteado¹¹⁷, asume idéntica argumentación que en otros supuestos de crisis empresarial¹¹⁸⁻¹¹⁹, indicando que, al estar ante una causal de despido objetiva, la decisión extintiva no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa y en circunstancias financieras adversas, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, porque se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren.

html[fecha de consulta 16 de junio de 2025]; (Diario Financiero, 2023) <https://www.df.cl/economia-y-politica/laboral-personas/el-ultimo-rayado-de-cancha-de-la-suprema-a-los-despidos-por-necesidades> [fecha de consulta 16 de junio de 2025]

¹¹⁷ “Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar ‘si la causal legal de término del contrato de trabajo del artículo 161 inc. 1° ‘necesidades de la empresa’ al ser una causal objetiva, solo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa o 2. Si como sostiene la Iltma. Corte de Apelaciones de San Miguel en el fallo impugnado, tal exigencia no está contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, porque esta causal dice relación con razones de orden técnico y no económico” (sic).

¹¹⁸ Como por ejemplo SCS 21.03.2023, Rol 76.715-2020; SCS 08.09.2022 63.480-2021.

¹¹⁹ En términos dogmáticos cita a parte de la doctrina nacional que sostiene dicha tesis: LANATA, P., 2010, p. 283; THAYER, W., y NOVOA, P., 2003, p. 96; GAMONAL, S. y GUIDI, C., 2015, p. 387 y 388.

De esta forma la Corte Suprema consolida aquella tesis jurisprudencial que entiende que la automatización, por sí sola, no justifica el despido por necesidades de la empresa, sino que exige la concurrencia copulativa de los requisitos de objetividad, externalidad y gravedad, presentes también en otras hipótesis paradigmáticas de reorganización empresarial en relación con las necesidades de la empresa.

4. *La respuesta del derecho del trabajo ante la automatización como causa extintiva y su coherencia en nuestro ordenamiento jurídico*

Como vimos existen distintas posturas para abordar el rol del Derecho del Trabajo frente a los cambios tecnológicos, propuestas y observaciones que han acompañado históricamente a nuestra disciplina y que distan de ser conclusivas. De esta forma se ha transitado desde las tesis negacionistas a las del determinismo tecnológico.

No obstante, más allá de los polos de ambas lecturas, creemos que el enfoque para acometer este problema debe ser el institucionalista, esto es, que las políticas e instituciones públicas sean las que desarrollen nuevos instrumentos y adecuen los existentes, para afianzar, evitar, canalizar y reparar los efectos negativos de la digitalización y la automatización como tecnología disruptiva. En este caso el abordar el impacto de las tecnologías se debe realizar por los poderes públicos y actores sociales, desde un enfoque preventivo y no desde una “posición pasiva” o “fatalista”¹²⁰.

Por lo mismo, la primera cuestión es centrarnos en entender que el *digital labor* no se reduce al simple reemplazo o sustitución de entidades artificiales, sino más bien significa una transformación de la organización del trabajo, expresada en la digitalización y automatización, autónoma o complementaria, de tareas humanas en el marco de reorganización, estandarización, sustitución y externalización de los procesos de producción, que conlleva abordar el fenómeno tecnológico desde una lógica preventiva y sistémica, antes que reactiva y coyuntural.

En este marco la Organización Internacional del Trabajo (OIT), si bien no cuenta con un Convenio referido a la automatización o robotización del trabajo, ha ido desarrollando informes de diagnóstico y propuestas mediante la Comisión Mundial de la OIT respecto del Futuro del Trabajo. Se proponen “revitalizar el contrato social” mediante una acción comprometida de los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, con tres ejes de actuación, que combinados entre sí generarán crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones futuras y presentes. Estas medidas consisten, genéricamente, en aumentar la inversión en las capacidades de las personas; aumentar la inversión en las instituciones del trabajo; e incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible, pero nada específico concerniente a las medidas frente al despido tecnológico.

En la misma línea, la recomendación en términos de políticas públicas ha sido de un enfoque de recualificación de los trabajadores y trabajadoras como forma de “desarrollo

¹²⁰ RODRÍGUEZ, M., 2020, p. 14.

de su capital humano”¹²¹, en la línea de la “modernización de los currículum educativos”, “formación profesional digital” y “acreditación de competencias”¹²², pero nada específico respecto del despido fundado en la automatización.

Sin perjuicio de lo anterior, hemos podido identificar un proyecto de ley que le reconoce como supuesto extintivo con algunas limitaciones. En Colombia, actualmente se encuentra discutiendo la iniciativa de ley¹²³ que plantea, por una parte, una arista conservativa de formación¹²⁴ y reubicación¹²⁵, y otra extintiva, en que se autoriza el término del contrato previo cumplimiento de aquellas medidas conservativas de empleo, permitiéndose el despido por automatización como una medida excepcional, previa autorización administrativa y con una indemnización especial¹²⁶.

Por otra parte en Chile, salvo lo indicado y algunos estudios específicos, nada se ha dicho del impacto de la automatización en relación con regulación de la terminación del contrato de trabajo, por el contrario, el enfoque está en recomendaciones preventivas de abordar y fortalecer el sistema de capacitación. Estos estudios evidencian y plantean en general como política pública, la necesidad de contar con herramientas adecuadas que permitan realizar diagnósticos y caracterización efectiva de cuántos y qué empleos van a ser reemplazados por la tecnología, siendo indispensable el tener instrumentos que faciliten la realización de estudios públicos, detallados y periódicos referentes a esta materia¹²⁷.

En este marco recomiendan el tener herramientas que permitan determinar el nivel de estudio de la población trabajadora y la propensión a la pérdida de empleo, con miras a evaluar y reformar la arquitectura actual del sistema de capacitación, formación continua y reconversión laboral, mediante la modificación de los mecanismos de financiamiento de acceso los trabajadores y trabajadoras, con el fin que puedan acceder plenamente a la capacitación y formación continua, siendo además necesario mejorar la calidad de tales programas y fortalecer el esquema de incentivos para los proveedores e intermediarios del sistema de relaciones laborales¹²⁸.

¹²¹ World Economic Forum, 2018, p. 17.

¹²² Foro Económico Mundial (Comisión Europeo), 2016.

¹²³ Proyecto de ley número 166 de 2023, nombre *por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral el trabajo decente y digno en Colombia*. Congreso de la República de Colombia, Cámara de Representantes.

¹²⁴ Exige que al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme con la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo pertinente al particular.

¹²⁵ El proyecto de ley plantea que trabajadores han de ser reubicados laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.

¹²⁶ Se plantea que ante la imposibilidad de reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, teniendo derecho al pago de una indemnización por término de contrato especial.

¹²⁷ ACUÑA, J. y BRAVO, J., 2023, p. 31.

¹²⁸ ACUÑA, J. y BRAVO, J., 2023, p. 32 y 33; HIDALGO, M., 2018, p. 136 y 137.

Ahora, si bien estas medidas concretas nos parecen adecuadas, deben ser complementadas con medidas vinculadas al rol de la figura del contrato de trabajo y sus estándares de configuración y protección, la figura de los sindicatos y la renta universal, entre otras respuestas y propuestas que exceden las esferas que estudia esta investigación.

No obstante y desde la perspectiva de este estudio, esto es de los efectos jurídicos ante el despido, a nuestro criterio la operatividad de la automatización disruptiva en la práctica jurisprudencial, evidencia los defectos de nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo. Por lo mismo, a propósito de la necesidad de incorporar cambios a la normativa actual de término del contrato, sería insuficiente abordar la automatización estrictamente desde su acaecimiento, ya sea por la vía de la prohibición como supuesto justificante extintivo, o bien, de su tolerancia normativa mediante el establecimiento de requisitos específicos para su asunción válida o redefinición de su cuantía en términos sancionatorios.

Lo anterior, no tan solo por lo reduccionista y aislada de las medidas, sino que más bien porque las vicisitudes de indeterminación causal e impredecibilidad evidencian un defecto patológico más que un problema propio de la automatización como tecnología disruptiva frente al trabajo. En este caso el eje central está en que nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo es de protección precaria y mínimos, privilegiando la sola voluntad empresarial como fundamento de la terminación del contrato de trabajo sin posibilidad de sancionarla de ineficaz, distorsionando y configurando en los hechos, modelo de libre despido indemnizado.

En la discusión jurisprudencial de la automatización y cambio tecnológico como supuesto extintivo, se presentan las mismas problemáticas que otras hipótesis paradigmáticas de la reorganización empresarial en relación con las necesidades de la empresa¹²⁹, vicisitudes propias de un modelo precario de protección ante el despido y que, frente a cualquier proceso de reorganización del capital, presentará las mismas vicisitudes si no se plantea una respuesta de fondo.

Por lo mismo, considerando la ineficacia del diseño normativo en la causa y la ausencia de mecanismos adecuados e idóneos para prever las consecuencias jurídicas del incumplimiento de sus límites, la respuesta debe ser sistémica antes que coyuntural. De esta forma, para que una reforma respecto de esta materia logre cumplir con los fines de la estabilidad en el empleo, junto con adoptar medidas específicas asociadas a la influencia e impactos de las tecnologías en el mundo del trabajo, se debe rediseñar totalmente nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo, en la línea de formalizar e introducir límites colectivos, oportunidad, causales y sancionatorios adecuados frente a la decisión de despido ilegal.

¹²⁹ Como la externalización (SCS. Rol 4.881-2015, 31.1.2015) y fusión empresarial (SCS. Rol 119.179-2020, 22.3.2022).

V. CONCLUSIONES

1. El debate de la automatización y reemplazo tecnológico ha acompañado históricamente las discusiones pertinentes a la centralidad del trabajo y la función empresarial en la sociedad capitalista, que se reedita cíclicamente y, en sus distintas versiones, ha repercutido en la construcción de los límites y funciones del Derecho del Trabajo para regular sus efectos.

Los estudios más recientes cuestionan la metodología, variantes y sesgos, tanto conceptuales como estadísticos, de las tesis del fin del trabajo, acusando que la enunciación de sus efectos se comporta como una construcción discursiva de carácter persuasivo, que intensifica y justifica la narrativa de los poderes empresariales, condicionando el rol del Derecho del Trabajo en la orientación de políticas públicas, sin que pueda mediar los efectos sociales producidos por la automatización.

2. Esto tiene importancia en nuestro esquema regulatorio, ya que no existe normativa que reglamente los efectos que produce la automatización como justificante del despido, debiendo reconducirse su encuadre al estudio del despido por criterios de necesidad empresarial.

Lo anterior es relevante, ya que la causal en la que se desarrolla el encauce de la automatización, se caracteriza por su vaguedad causal, conceptos jurídicos indeterminados de textura abierta, lo que complejiza la delimitación de los factores habilitantes para su validez.

Esto importa, ya que, bajo las tesis en permanente disputa en la naturaleza jurídica de las necesidades de la empresa, se han planteados dudas acerca del alcance de la automatización como justificación de una justa causa de despido, lo que se ha visto reflejado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia.

En este marco, el determinismo tecnológico y la influencia de la narrativa de valorización de la cultura empresarial permea la definición de los contornos del poder de dirección y la subjetividad de las justas causas extintivas, abriendo espacio a la liberalización del despido mediante la idoneidad de la motivación tecnológica, justificando abstractamente despidos objetivos con la correlativa supresión de las exigencias económicas, causales y de previsibilidad que modelan la construcción del despido objetivo.

3. Pese a existir diversos pronunciamientos jurisprudenciales, la inclinación mayoritaria exige para su justificación y validez, adicionalmente a la prueba del cambio tecnológico y la automatización, el acreditar que real y efectivamente la empresa se encuentra en una situación económica objetiva, grave y permanente que la fuerza adoptar la medida extintiva, asumiendo la tesis mayoritaria de la crisis empresarial.

Por lo mismo, entendemos que la sola concurrencia del proceso automatización y cambio tecnológico, total o parcial, no constituye causa justa de extinción del contrato de trabajo, ya que la causal de despido por necesidades empresariales requiere que la empresa se halle en una situación de dificultad originada en problemas de rentabilidad y de eficiencia vinculadas con causas económicas y organizativas,

como así también, que la medida extintiva sea destinada y contribuya a superar tal situación de necesidad.

4. En atención a que en la discusión jurisprudencial de la automatización y cambio tecnológico como supuesto extintivo se presentan las mismas problemáticas que otras hipótesis paradigmáticas de la reorganización empresarial en relación con las necesidades de la empresa, se hace necesario plantear una respuesta sistémica a nuestro modelo de terminación del contrato de trabajo, ya que de otra forma seguirá perfilándose en los hechos como un modelo de estabilidad en el empleo precario que en la práctica funciona como un modelo de libre despido indemnizado.

Por lo mismo, considerando la ineficacia del diseño normativo en la causa y la ausencia de mecanismos adecuados e idóneos para prever las consecuencias jurídicas del incumplimiento de sus límites, estimamos que para que una reforma en esta materia logre cumplir con los fines de la estabilidad en el empleo, junto con adoptar medidas específicas asociadas a la influencia e impactos de las tecnologías en el mundo del trabajo, se debe rediseñar totalmente nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo, en la línea de formalizar e introducir límites colectivos, de oportunidad, causales y sancionatorios adecuados frente a la decisión de despido ilegal.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELIANSKY, A., Et. Al., 2020: El futuro del trabajo: Hacer frente a los retos mundiales del cambio demográfico y la automatización. *Revista Internacional del Trabajo* (139), 309-333.
- ABUD, M., 2023: *Automatización laboral: diagnósticos y desafíos*. Santiago: Puntos de referencia. Edición digital No. 661. Centro de Estudios Públicos.
- ACUÑA, J. y Bravo, J., 2023: *Automatización: nuevas estimaciones para Chile*. *Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales*, Santiago: Documento de Trabajo No 22.
- Etzler, J., 1836: *The paradise within the reach of all men, without labour, by powers of nature and machinery : an address to all intelligent men*. Londres: John Brooks.
- ALBIOL, M., 1991: "Regulación de plantillas laborales y despidos colectivos: práctica judicial". *Actualidad Laboral*.
- ALONSO, L., 1957: *El despido*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- ALONSO, L y Casas, M., 2009: *Derecho del Trabajo*. Madrid: Thompson Reuters.
- ALONSO, L., 1999: *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.
- ÁLVAREZ, A., 2021: Reflexiones generales sobre el modelo de regulación del despido en Europa. En I. Rojas, *La protección ante el despido laboral*. Santiago: Ediciones Jurídicas de Santiago.
- ANDREW, U., 1835: *The Philosophy of the Manufacturers*. Londres: Charles Knight.
- ARCE, J., 1997: *La extinción objetiva del contrato. Despido objetivo y despidos colectivos. Régimen jurídico y tratamiento procesal*. Granada: Comares.
- ARELLANO, J., 2017: Causales de término de la relación de trabajo y el Convenio N° 158 de la OIT: el desahucio y la exigencia de motivación de la causal. En *Estabilidad en el Empleo. Estudios Homenaje al profesor Francisco Walker Errázuriz*. Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

- AVENT, R., 2017: *La riqueza de los humanos*. Barcelona: Ariel.
- BABBAGE, C., 1832: *On the Economy of Machinery and Manufactures*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BASSA, J. y Viera, C., 2015: Contenido esencial de los derechos fundamentales. En VVAA, *Manual sobre derechos fundamentales*. Santiago: LOM.
- BAYÓN, G. y Pérez, E., 1957: *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: General Victoriano Suárez.
- BENANAV, A., 2021: *La automatización y el futuro del trabajo*. Madrid: Traficantes de sueños.
- BLASCO, B., 1992: La extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas: el expediente de regulación de empleo. *Actualidad Laboral* (33).
- BOYD, R. y Holton, R., 2017: Technology, innovation, employment and power: Does robotics and artificial intelligence really mean social transformation?. *Journal of Sociology*. 54. Technology, innovation, employment and power: Does robotics and artificial intelligence really mean social. *Journal of Sociology*, 54(3), 331-345.
- BRYNJOLFFSSONS, E. y MacAfee, A., 2014: *The second Machine Age. Work progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W.W. Norton y Company.
- CANOY, M., 2021: *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- CASILLI, A., 2018: Inteligencia artificial: ¿los humanos reemplazarán a los robots? En C. Antonio, *Trabajo, conocimiento y vigilancia: 5 ensayos sobre tecnología*. La Paz.
- CASILLI, A., 2022: *Esperando a los robots*. Santiago: LOM.
- CODDOU, A., 2022: Discriminación algorítmica en las plataformas digitales de trabajo. En R. Palomo, *Las plataformas digitales de trabajo*. Santiago: Tirant lo Blanch.
- CODDOU, A. y Padilla, J 2024: "La discriminación algorítmica en los procesos automatizados de reclutamiento y selección de personal". *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*.
- COURTIS, C., 2006: El juego de los juristas. Ensayo de caracterización de la investigación dogmática. En C. Courtis, *Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*. Madrid: Editorial Trotta.
- COWEN, T., 2011: *The Great Stagnation*. New York: Penguin.
- DAVID Ricardo, D., 1817: *On the Principles of Political Economy, and Taxation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DEL Rey, S., 1998: El despido colectivo y la reforma laboral de 1997. En VVAA, *Problemas aplicativos del despido en las reformas laborales de 1994 y 1997*. Madrid: IBIDEM.
- DEL Valle, J., 1996: *La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*. Madrid: ACARL.
- DESDENTADO, A., 1995: El despido objetivo económico: ámbito, causa, forma, efectos y control. En J. y Aparicio Tovar, *El Régimen del Despido tras la reforma laboral*. Madrid: IBIDEM.
- DOMÍNGUEZ, A., 2021: La fragilidad causal del despido en Chile: análisis, críticas y propuestas. En R. Irene, *La protección ante el despido laboral*. Santiago: Ediciones Jurídicas de Santiago.
- DOMÍNGUEZ, A., 2022: *El despido por necesidades de la empresa en Chile*. Santiago: Thomson Reuters.
- ETCHEBERRY, F., 2011: *Derecho Individual del Trabajo*. Santiago: Legal Publishing.
- FELTEN, W., Et. Al., 2019: *The Occupational Impact of Artificial Intelligence: Labor, Skills, and Polarization*. NYU Stern School of Business.
- FERNÁNDEZ, M., 2020: *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*. Albacete: Bomarzo.
- FERNÁNDEZ, J., 1993: *Expedientes de regulación de empleo*. Madrid: Trotta.
- FREY, C y Osborne, M., 2017: The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114.
- FREY, C., 2019: *The Technology Trap: Capital, Labor, and Power in the Age of Automation*. Princeton: Princeton University.

- GAMONAL, S. y Guidi, C., 2015: *Manual del Contrato de Trabajo*. Santiago: Abeledo Perrot.
- GAMONAL, S., 2021: *Derecho Individual del Trabajo*. Santiago: DER.
- GEORGIEFF, A. y Milanez, A., 2021: What happened to jobs at high risk of automation? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 255.
- GOERLICH, J., 1994: La extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores reformado: el nuevo régimen del despido disciplinario y de los despidos por causas económicas. *Tribuna Social* (43).
- GORDON, R., 2014: The Demise of U.S. Economic Growth: Restatement, Rebuttal, and Reflections. *Political Economy - Development: Domestic Development Strategies eJournal*.
- GRENNAN, J. y Michaely, R., 2020: Artificial Intelligence and high-skilled work: evidence from analysts. *Swiss Finance Institute Research Paper*.
- HAWKSWORTH, J., Et. Al., 2018: *Will robots really steal our jobs?: an international analysis of the potential long term impact of automation*. PricewaterhouseCoopers.
- HIDALGO, M., 2018: *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*. Barcelona: Deusto.
- HOSBSBAWM, E., 1987: *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona,: Crítica.
- IGARTUA, J., 2021: “Una primera aproximación a la ‘sustitución’ tecnológica como causa de extinción del contrato de trabajo”. *Revista Derecho Social y Empresa*, 14.
- JURADO, A., 2020: obotización/Automatización y Despido Objetivo por Causas Técnicas (Art. 52 c ET). *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(3).
- KEYNES, J., 1932: Economic Possibilities for our Grandchildren. En Keynes, *Essays in Persuasion* (págs. 358-373). New York: Harcourt Brace.
- KIRKBRIDE, P., 1994: El poder. En *Relaciones Laborales, La psicología de la influencia y el control en el trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- LAFUENTE, V., 2021: *El control judicial de los despidos*. Albacete: Bomarzo.
- LANATA, R., 2010: *Contrato individual de trabajo*. Santiago: Legal Publishing.
- LECOMPTE, M. y Preissle, J., 1993: *Ethnography and qualitative design in educational research*, New York: Academic Press.
- LIZAMA, L. y Lizama, D., 2019: *Manual de Derecho Individual del Trabajo*. Santiago: DER.
- LIZAMA, L. y Lizama, D., 2020: *El Derecho del Trabajador en las Nuevas Tecnologías*. Santiago: DER.
- LÓPEZ, J., 1996: Las causas económicas y empresariales de despido. En C. Villalón, *Los despidos por causas económicos y empresariales*. Cádiz: Universidad de Cádiz, Servicio de Publicaciones.
- MARTÍN, L., 2008: *El despido objetivo por necesidades de la empresa*. Madrid: Reus.
- MARTÍNEZ, R., 1995: Despido Objetivo por causas económicas, técnicas, productivas o de organización. En D. I. Gil, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Alonso García*.
- MEDA, D., 1998: *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa .
- MELIS, C. y Sáez, L., 2009: *El Contrato Individual de Trabajo en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo*. Santiago: Jurídica Conosur.
- MONEREO, J., 2010: *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- MONEREO, J., 2017: *La metamorfosis del derecho del trabajo*. Albacete: Bomarzo.
- MONEREO, J. y Fernández, J., 1997: La reconfiguración causal del despido colectivo: algunas reflexiones críticas”, en Castiñeira, J. (coord.), *Presente y futuro de la regulación del despido*. Pamplona: Aranzadi.
- NADAL, D., 2003: *El despido en el Código del Trabajo*. Santiago: Lexis Nexis.

- NEDELKOSKA, L. y Quintini, G., 2018: Automation, skills use and training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
- PALOMO, R., et al., 2022: "El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 35, julio-diciembre
- PESO, J., 1957: La fuerza mayor propia. En VVAA, en *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y empleo*. Madrid: Universidad de Madrid.
- POQUET, R., 2020: Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral. *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 8, 167-183.
- QUINTINI, G., 2018: Automation, Skills Use and Training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. OECD Publishing.
- RIFKIN, J., 1998: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós .
- RIVAS, J., 2021: ¿El despidio tecnológico satisface el estándar legal para ser una efectiva necesidad de la empresa en Chile? Concepción: Trabajo Final de Magíster en Derecho del Trabajo y Previsión Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción.
- RIVERO, J., 1963: *La novación del contrato de trabajo*. Barcelona: Bosch.
- RIVERO, J., 1994: Modificación de las condiciones de trabajo. En VVAA, *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa.
- RODRÍGUEZ, M., 2020: *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*. Albacete: Bomarzo.
- ROJAS, I., 2015: *Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo*. Santiago: Thomson Reuters.
- ROJAS, I., 2020) Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno. RDUCN [online]. 2020, vol.27, 13.
- ROMAGNOLI, U., 1997: *Derecho, el Trabajo y la Historia*, CES, Madrid, 1997.
- RUDE, G., 2013: *La multitud en la Historia. Los disturbios populares en Francia e Inglaterra 1730-1848*. Madrid: Siglo XXI.
- RUIZ, J., 2012: *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- RULE, J., 1990: *Clase obrera e Industrialización. Historia social de la Revolución Industrial, 1750-1850*. Barcelona: Crítica.
- SAGARDOY, J., 1980: La terminación del contrato de trabajo. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- SIERRA, A. y Cerón, R., 2020: Terminación del Contrato de Trabajo (Capítulo 8). En R. Palomo, *GPS Laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- SUÁREZ, F., 1962: La resolución del contrato de trabajo por excesiva onerosidad sobrevenida de la prestación del empresario. *Revista Política Social* (56).
- SUÁREZ, F., 1961: Apuntes sobre la causa del contrato de trabajo. *RT*.
- SUÁREZ, 1967, F.; *Terminación del contrato de trabajo*. Madrid: Marcial Pons.
- THAYER, W. y Novoa, P., 2003: *Manual de Derecho del Trabajo* (Vol. IV). Santiago: Editorial Jurídica.
- UGARTE, J., 2020: Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. *Revista IUS*, Vol. 14, Núm. 45.
- UGARTE, J., 2004: *Derecho del Trabajo, Flexibilidad Laboral y Análisis Económico del Derecho*. Santiago: Editorial Lexis Nexis.
- UGARTE, J., 2023: *Derecho del Trabajo: invención, teoría y crítica*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- VAN Daal, J., 2015: *La Cólera de Ludd*. Logroño: Pepitas de Calabaza.
- VARAS, M., 2011: Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1).

- VALENDUC, G. y Vendramin, P., 2016: Work in the digital economy: sorting the old from the new. *New Labor Forum*, 3(25), 56-64.
- VERD, J. y Lozarez, C., 2016: *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, métodos y técnicas*. Madrid: Síntesis.
- VILLA, M., 2024: *El principio de la estabilidad en el empleo en el despido por automatización como causal de necesidades de la empresa*. Concepción: Trabajo Final de Magíster en Derecho del Trabajo y Previsión Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción.
- WEBB, M., 2020: The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market. *Stanford University*.
- WORLD Economic Forum, 2016: *The future of jobs. Employment, skill and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. Disponible en https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf. Última consulta 27.10.2025
- WORLD Economic Forum, 2018: *Toward a reskilling revolution. A future of jobs for all*. <https://www.weforum.org/publications/towards-a-reskilling-revolution/>. última consulta 27.10.2025